

Manajemen Dakwah Berbasis Masjid pada Masyarakat Transisi

Ruhiyat

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

E-mail: ruhiyat.dakwah@gmail.com

Abstract

In Islamic society, mosque is an important instrument and the identity of the Islamic community itself. Therefore, the mosque management becomes more important to maintain physical and prosperity of the activities of the mosque so that it should understand that good governance of the mosque administration. Therefore, administrator of the mosque have to meet the comprehensive requirements such as intelligence, managerial skills, skills, and a good work ethic. In addition, they must meet specific requirements with regard to the breadth of knowledge of Islam, insights about the management of the mosque, the quality of faith and piety, as well as high responsibility in realizing the ideals of Islam, which is to make Islamic values as rahmatan lil 'alamin. With the administrative system are laid out well and qualified personnel who meet the requirements above, the existence of the mosque would not only be efficient but also effective as a center of worship and the center of the empowerment of the people, which in turn not only benefits the internal circles of the Muslims but also to the changes and development of socio-cultural system of human life.

Kata Kunci:

Manajemen masjid, masyarakat transisi, idarah, riayah

A. Pendahuluan

Istilah masjid berasal dari bahasa Arab: *sajada-yasjudu-sujudan*. Kata *sajada* diberi awalan *ma* sehingga menjadi *isim makan*. *Isim makan* ini menyebabkan perubahan bentuk *sajada* menjadi *masjidu*, (masjid), yang berarti *tempat sujud*. Jadi ejaan aslinya adalah *masjid* bukan *mesjid* (Gazalba, 1994: 118-119). Sujud mengandung dua pengertian, lahir dan batin. Dalam pengertian lahir, sujud berarti *gerak jasmani*, seperti sujud dalam shalat atau dalam sujud syukur. Sedangkan sujud dalam

pengertian batin berarti segenap pengabdian kepada Tuhan yang tidak terikat oleh ruang dan waktu.

Dalam ajaran Islam, masjid mempunyai status yang tinggi, ditempatkan sebagai milik Allah dan disebut *Baitullah* (rumah Allah). Demikian juga para pengelola masjid dan para pencinta masjid yang hatinya senantiasa terpaut dengan masjid dan menjadikan masjid sebagai bagian dari kehidupannya, mendapat tempat yang istimewa di sisi Allah: ia dimasukkan kepada tujuh kelompok yang akan mendapat naungan Allah di hari kebangkitan nanti pada saat tidak ada pertolongan dari siapapun kecuali hanya pertolongan dari Allah.

Masjid telah melalui masa ribuan tahun dan yang tercatat ialah sejak pendirian Ka'bah oleh Nabi Ibrahim as. Dalam perjalanan sejarahnya, masjid telah dan selalu memainkan peranan penting. Masjid tidak hanya berperan sebagai wahana penempa spiritualitas kaum muslimin, memelihara ikatan-ikatan sosial dan budayanya, lebih dari itu pendirian Ka'bah Baitullah merupakan peletakkan batu pertama bagi pembangunan sebuah bangsa, yakni bangsa Arab, dan merupakan suatu langkah persiapan dalam rencana Allah bagi lahirnya nabi dan rasul penutup, Muhammad saw., yang kelak membawa perubahan dan perkembangan yang cepat dan besar dalam tata kehidupan sosial-budaya manusia.

Selain itu, masjid dijadikan sebagai tempat pembinaan kader pemimpin umat yang dimulai sejak adanya *ahlu al-shuffah* pada masa Rasulullah saw., bahkan sejak pengkaderan Ismail oleh Ibrahim as. di Ka'bah Baitullah, masjid telah benar-benar berfungsi sebagai *culture transmission*, tempat untuk memelihara dan mewariskan nilai-nilai budaya Islam.

Untuk mempertahankan peranan masjid yang demikian besar khususnya dalam proses pembangunan umat, tentu dibutuhkan suatu sistem pengelolaan masjid yang profesional yang dilakukan oleh lembaga masjid yang bertanggung jawab memakmurkannya. Kunci profesionalitas pengelolaan masjid antara lain terletak pada sistem manajemen yang diterapkan dalam lembaga masjid.

B. Kerangka Berpikir

Kemampuan organisasi untuk bertahan hidup (*survive*) sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk berubah, menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan bisnis yang dihadapi atau menyesuaikan diri dengan perubahan potensial yang akan terjadi di masa mendatang. Kemampuan organisasi untuk berkembang

ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam menciptakan perubahan. Kemampuan organisasi untuk berubah ditentukan oleh seberapa berdaya personil organisasi dalam melakukan perubahan. Konsep *employee empowerment* menjadi prasyarat untuk membangun *hi-flex organization* suatu organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat, bahkan dengan cepat menciptakan perubahan untuk merespon perubahan lingkungan bisnis yang telah terjadi atau potensial akan terjadi (Mulyadi, 1997).

Manajemen perubahan dalam mengoptimalkan fungsi masjid adalah upaya yang dilakukan untuk mengelola akibat-akibat yang ditimbulkan karena terjadinya perubahan dalam organisasi masjid. Perubahan dapat terjadi karena sebab-sebab yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi tersebut. Perubahan mempunyai manfaat bagi kelangsungan hidup suatu organisasi, tanpa adanya perubahan maka dapat dipastikan bahwa usia organisasi tidak akan bertahan lama. Perubahan bertujuan agar organisasi tidak menjadi statis melainkan tetap dinamis dalam menghadapi perkembangan jaman, kemajuan teknologi.

Perubahan pada dasarnya melakukan segala sesuatu secara berbeda. Jeff Davidson menjelaskan bahwa perubahan merujuk pada sebuah terjadinya sesuatu yang berbeda dengan sebelumnya. Perubahan bisa juga bermakna melakukan hal-hal dengan cara baru, mengikuti jalur baru, mengadopsi teknologi baru, memasang sistem baru, mengikuti prosedur-prosedur manajemen baru, penggabungan (*merging*), melakukan reorganisasi, atau terjadinya peristiwa yang bersifat mengganggu (*disruptive*) yang sangat signifikan.

Balogun dan Hailey (2004) membagi sifat perubahan ini dari hasil akhir dalam empat jenis perubahan mendasar, yakni: (a) *Adaptation*, yakni perubahan non-paradigmatik yang diimplementasikan secara perlahan dengan inisiatif yang tetap; (b) *Reconstruction*, yakni perubahan non-paradigmatik yang bertujuan untuk menyesuaikan cara organisasi bekerja, namun lebih dramatis dan cepat; (c) *Evolution* yakni perubahan transformatif yang diimplementasikan secara gradual melalui tahapan-tahapan yang berbeda dan inisiatif yang saling berhubungan; dan (d) *Revolution* yakni perubahan transformatif yang bersifat fundamental namun dalam inisiatif yang terjadi secara simultan dan seringkali dalam waktu yang singkat.

Semua sifat perubahan di atas memiliki tingkat signifikansi tujuan yang sama yakni melakukan sesuatu secara berbeda disebabkan kondisi dan lingkungan organisasi yang tidak lagi sama. Oleh karena itu, mutlak bahwa perubahan harus dikelola. Namun demikian, beberapa tahapan awal dalam manajemen perubahan ini diawali dengan beberapa tahapan awal yakni dengan melakukan identifikasi perubahan, perencanaan perubahan, implementasi perubahan dan evaluasi perubahan.

Pada tahapan pertama, organisasi melakukan identifikasi terhadap perubahan yang terjadi dalam organisasi untuk kemudian disosialisasikan kepada segenap pengelola sehingga masing-masing mengenali dan memahami kondisi perubahan yang sedang terjadi sehingga masing-masing mampu mengambil tindakan yang dianggap perlu untuk kelangsungan organisasi.

Tahap kedua adalah tahap perencanaan perubahan. Pada tahap ini, organisasi harus melakukan analisis terhadap situasional teknik, pemilihan strategi umum. Kesadaran atas kondisi organisasi yang berubah akan berimbas pada pemilihan strategi baru atau bahkan memikirkan berbagai faktor pendukung sehingga perubahan dapat berjalan dengan baik tanpa hambatan.

Tahap ketiga yakni tahap implementasi perubahan. Pada tahapan ini terjadi pelaksanaan perubahan dengan mengimplementasikan rencana yang telah ditetapkan. Pada tahapan ini pula, organisasi harus mempersiapkan perangkat analisis dan teknik penyelesaian masalah (*problem solving*) terlebih jika ada kemungkinan timbulnya masalah. Hal ini dapat dilakukan pula dengan monitoring perubahan.

Selanjutnya tahap evaluasi. Pada tahapan ini, organisasi melakukan semacam inventarisasi data atas implementasi perubahan yang dilakukan untuk kemudian dapat diumpan balik kepada tahap pertama sehingga memberi dampak pada perubahan yang diinginkan berikutnya.

C. Manajemen Masjid

Manajemen berasal dari bahasa Inggris: *to manage*, yang berarti *mengurus, membimbing dan mengawasi*. Kata itu sendiri berasal dari bahasa Italia: *meneggio*, yang berarti *pelaksanaan atau pengurusan sesuatu*, atau lebih tepatnya *penanganan sesuatu*. Secara istilah

manajemen diartikan sebagai usaha mencapai tujuan melalui kegiatan orang lain yang dilakukan oleh seorang pemimpin.

Dalam perspektif manajemen upaya optimalisasi kiranya perlu memperhatikan ketatalaksanaan masjid atau dalam istilah dewasa ini adalah manajemen masjid. Manajemen masjid mencakup 3 bidang utama, yaitu :

- a. Idarah, mencakup kegiatan : Perencanaan, pengorganisasian, menggerakkan seluruh komponen kemasjidan, menggerakkan keikut sertaan jamaah dan masyarakat muslim lainnya dalam kegiatan masjid, mengatur pola tatahubungan dengan berbagai pihak terkait, mengatur keuangan dan menggali sumber dana lainnya yang sah, menggerakkan berbagai bagian agar terjadi kesamaan visi dan persepsi, bertanggung jawab atas kelangsungan kemasjidan.
- b. Riayah, artinya pemeliharaan yang mencakupi kegiatan : Ketertiban, kebersihan, keindahan, dan kenyamanan masjid sehingga jamaah merasa betah di masjid dan khushy' dalam ibadahnya, memelihara inventarisasi masjid, terutama yang sering dipergunakan secara rutin, memelihara halaman dan lingkungan masjid agar aman dan indah sehingga nampak syiar islam.

Imarah, adalah bidang kemakmuran masjid yang memiliki tugas cukup luas yaitu meliputi: Peribadatan dan syiar islam, khususnya kemakmuran jamaah masjid, pembinaan dan pendidikan agama bagi generasi muda islami, kajian dan pendalaman ajaran islam, kegiatan ibadah social berupa santunan yatim piatu dan para du'afa, pembinaan kesejahteraan jamaah melalui berbagai pembinaan ekonomi umat dan kesehatan. Dari fungsi masjid ini dapat dilakukan eksplorasi peranan masjid dengan melibatkan seluruh komponen masyarakat.

Dalam bahasa Arab, manajemen disebut dengan kata *idarah*. Dalam kaitannya dengan manajemen masjid, terdapat beberapa pengertian, antara lain: *Idarah* masjid adalah ilmu dan usaha yang meliputi segala tindakan dan kegiatan muslim dalam menempatkan masjid sebagai tempat ibadah dan pusat kebudayaan Islam atau usaha-usaha untuk merealisasikan fungsi-fungsi masjid sebagaimana mestinya (Yani, tt.:101).

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen masjid tidak lain adalah suatu proses atau usaha yang dilakukan untuk mencapai kemakmuran masjid yang ideal melalui pengembangan

segenap potensi sumberdaya yang terkait dengan masjid. Dari kesimpulan ini dapat diambil suatu makna bahwa manajemen masjid yang baik memerlukan pemenuhan syarat-syarat manajerial yang baik pula, utamanya meliputi: perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penggerakan (*actuating*), dan pengawasan (*controlling*).

1. Perencanaan (*planning*)

Perencanaan (*planning*) adalah fungsi fundamental manajemen, karena *organizing*, *actuating*, dan *controlling* pun harus terlebih dahulu direncanakan. Agar resiko yang mungkin muncul relatif kecil, maka semua kegiatan, tindakan dan kebijakan dalam sebuah organisasi hendaknya direncanakan terlebih dahulu. Perencanaan bersifat dinamis dan fokusnya terletak pada masalah memilih, yaitu memilih tujuan dan cara terbaik untuk mencapai tujuan tersebut dari beberapa alternatif yang ada. Tanpa alternatif, maka perencanaan pun tidak ada. Jadi, pada hakikatnya, perencanaan adalah kumpulan dari beberapa keputusan dari ragam alternatif yang dirumuskan, dan proses membuatnya harus dilakukan secara matang, karena gagal membuat perencanaan sama dengan merencanakan kegagalan.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Pengorganisasian adalah suatu proses penentuan, pengelompokan dan pengaturan bermacam-macam aktivitas yang diperlukan untuk mencapai tujuan, menempatkan orang-orang pada setiap aktivitas, menyediakan alat-alat yang diperlukan, dan menetapkan wewenang yang secara relatif didelegasikan kepada setiap individu yang akan melakukan tugas-tugas (aktivitas) organisasi. Jadi, pada hakikatnya pengorganisasian adalah tindakan mengupayakan pemaduan hubungan-hubungan perilaku secara efektif di antara personil organisasi, sehingga mereka bukan hanya dapat melakukan tugas masing-masing secara efisien dan dapat mencapai tujuan, tapi juga memperoleh kepuasan pribadi dari tugas-tugas organisasi yang dilaksanakannya.

3. Penggerakan (*actuating*)

Penggerakan (*actuating*) adalah sebuah tahapan tindakan manajerial untuk memperoleh hasil yang konkret. Untuk memperoleh hasil yang konkret tersebut diperlukan langkah-langkah penggerakan (*actuating*). *Actuating* adalah suatu upaya menggerakkan personil organisasi yang dilakukan sedemikian rupa sehingga mereka secara sadar dan sukarela berkeinginan serta berusaha mencapai tujuan-

tujuan yang telah ditetapkan. Untuk dapat menggerakkan personil, diperlukan pendekatan-pendekatan tertentu dari seorang pimpinan organisasi, antara lain: (1) memberikan penjelasan tentang visi, misi dan tujuan-tujuan yang ingin dicapai organisasi, (2) memberikan penjelasan terhadap setiap tugas yang diemban masing-masing personil organisasi, (3) memberikan contoh bagaimana menjalankan tugas-tugas organisasi yang baik, (4) memberikan penghargaan pada suatu prestasi yang dicapai personil organisasi, (5) memberikan tugas sesuai dengan kemampuan masing-masing personil organisasi, dan (6) memberikan keyakinan bahwa bila tugas-tugas dilaksanakan dengan baik, maka kebutuhan-kebutuhan pribadinya akan terpenuhi.

4. *Pengawasan (controlling)*

Pengawasan (*controlling*) adalah proses pengamatan terhadap seluruh pelaksanaan kegiatan organisasi yang tengah dilakukan. Tujuan dan manfaatnya antara lain: (1) agar semua kegiatan organisasi yang tengah dilakukan berjalan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Inilah makna ungkapan yang menyatakan bahwa perencanaan dan pengawasan ibarat dua sisi mata uang yang sama. *Planning and controlling are the two sides of the same coin*, artinya perencanaan dan pengawasan merupakan dua sisi mata uang yang sama; (2) mendeteksi sedini mungkin terhadap kemungkinan adanya penyimpangan-penyimpangan, sehingga kecenderungan adanya penyimpangan dapat ditekan sedemikian rupa, dan (2) bila pun benar-benar ditemukan adanya titik-titik penyimpangan dalam suatu kegiatan, maka dapat segera dihentikan sehingga tidak berpengaruh kepada kegiatan lainnya dan tidak mengganggu jalannya roda organisasi.

Semua fungsi manajerial di atas amat penting dipahami dan dilaksanakan oleh para pengelola masjid, sebab: *pertama*, dengan adanya perencanaan, tujuan dan target kemakmuran masjid yang hendak dicapai akan terumuskan dengan jelas dan matang. *Kedua*, usaha mencapai tujuan pemakmuran masjid dapat dilaksanakan secara bersama-sama dengan kerjasama yang baik melalui koordinasi yang rapi, sehingga tugas-tugas berat sekalipun akan terasa ringan. *Ketiga*, dapat dihindari terjadinya tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas-tugas pemakmuran masjid karena masing-masing pengurus lembaga masjid sudah jelas porsi pekerjaan yang harus diemban dan tanggungjawabnya. *Keempat*, pelaksanaan tugas-tugas pemakmuran

masjid dapat dilakukan secara efektif dan efisien. *Kelima*, pengawasan dan evaluasi dapat dilakukan dengan menggunakan standar atau tolok ukur yang jelas. *Keenam*, gejala penyimpangan kerja dapat dicegah, karena mudah mendeteksinya, dan bila penyimpangan benar-benar terjadi maka dapat segera dihentikan (Yani, tt.:101-102).

Selanjutnya, pengelolaan manajemen masjid yang baik juga sangat bergantung pada pimpinan masjid dalam mengaktualisasikan fungsi-fungsi kepemimpinannya. Sekalipun yang dimaksud dengan pimpinan masjid dalam pengertian yang lebih luas tentu bukan semata ketua atau pucuk pimpinan lembaga masjid, melainkan seluruh jajaran individu yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan eksistensi masjid baik secara fisik maupun kemakmuran aktivitasnya. Namun demikian, pucuk pimpinan masjid tentu merupakan aktor utama yang memainkan peranan penting dalam menggerakkan seluruh jajaran personil masjid. Oleh karena itu, agar pimpinan masjid mampu melakukan tugas-tugas utama kepemimpinannya, ia perlu memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut:

- a. Memiliki wawasan keorganisasian yang memadai terutama yang terkait dengan pengelolaan masjid.
- b. Memiliki keterampilan manajerial dalam mengelola masjid.
- c. Mampu melakukan pengambilan keputusan yang tepat dalam segala situasi yang berkaitan dengan problema pengelolaan masjid.
- d. Mampu melakukan komunikasi baik secara internal maupun eksternal, guna meminimalisir salah pengertian dan deviasi pelaksanaan tugas-tugas pengelolaan masjid. Disamping untuk kepentingan membangun kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan dengan pihak-pihak eksternal.
- e. Mampu melakukan motivasi sehingga segenap potensi yang dimiliki jajaran pengurus masjid dapat diaktualisasikan secara optimal.
- f. Mampu melakukan seleksi personil secara objektif sehingga dihasilkan sumberdaya pengurus masjid yang berkualitas.
- g. Mampu melakukan pengembangan kemampuan jajaran pengurus masjid melalui beragam latihan dan pembinaan, sehingga kemampuan dan keterampilan pengurus dalam mengelola eksistensi masjid terus berkembang.

Sesungguhnya banyak pendekatan yang dapat diterapkan dalam kepemimpinan masjid. Misalnya, pendekatan *Social Learning* dari Fred Luthans, yang dipandang amat cocok untuk diterapkan dalam mengelola masjid. Pendekatan *social learning* ini dan yang membedakannya dengan pendekatan-pendekatan lainnya adalah terletak pada peranan perilaku kepemimpinan, kelangsungan, dan interaksi timbal balik di antara semua variabel-variabel yang ada. Aplikasi dari kepemimpinan ini secara lebih spesifik ialah bawahan secara aktif ikut terlibat dalam proses kegiatan organisasi, dan bersama-sama dengan pimpinan memusatkan pada perilakunya sendiri dan perilaku lainnya, disamping memperhitungkan kemungkinan-kemungkinan lingkungan dan kognisi-kognisi yang dapat memperantarakannya. Contoh pendekatan ini secara terinci sebagai berikut:

- a. Pemimpin menjadi lebih mengetahui dengan variabel-variabel mikro dan makro yang mengendalikan perilakunya.
- b. Pemimpin berkerja bersama bawahannya untuk menentukan serangkaian perilaku kontijen (bersama) yang berkepribadian dan yang dapat mengatur perilaku bawahan.
- c. Pemimpin bersama-sama dengan bawahan berusaha menemukan cara-cara yang dapat dipergunakan untuk mengatur perilaku individu guna menghasilkan hasil-hasil yang produktif dan yang lebih dapat menguatkan organisasi.

Dengan demikian, pendekatan ini menegaskan bahwa: (1) antara pimpinan dan bawahan mempunyai kesempatan untuk dapat memusyawarahkan semua perkara yang timbul dalam organisasi, (2) pemimpin dan bawahan mempunyai hubungan interaksi yang hidup, dan (3) pemimpin dan bawahan mempunyai kesadaran untuk menemukan bagaimana cara menyempurnakan perilaku masing-masing dengan memberikan penghargaan-penghargaan yang diinginkan.

Selain itu, terdapat beberapa aspek penting yang harus diperhatikan pimpinan masjid dalam mengelola beradaan masjid. *Pertama*, penataan administrasi masjid. Administrasi berasal dari bahasa Latin: "ad" dan "ministrare", yang berarti *pengabdian, pemberian jasa, bantuan, pelayanan, atau pemenuhan*. Sementara, pengertian administrasi yang berkembang di Indonesia berasal dari bahasa Belanda, yakni "administratie, yang mengandung arti *organisasi, tata usaha, dan pengelolaan*. Atau sering juga administrasi itu diartikan

sebagai suatu kegiatan yang berkaitan dengan pengurusan, penuntunan, dan pengendalian organisasi ke arah tujuan yang telah ditentukan.

Dari pengertian-pengertian di atas dapat ditarik beberapa makna dari administrasi:

1. Administrasi adalah suatu, pengorganisasian dan pengerahan sumber-sumber tenaga manusia dan material untuk mencapai tujuan-tujuan yang dikehendaki. Ia merupakan sesuatu yang hidup, yang menggerakkan roda organisasi, sehingga organisasi itu dapat tumbuh dan berkembang.
2. Administrasi adalah keseluruhan proses dari kegiatan-kegiatan, pemikiran-pemikiran, pengaturan-pengaturan, mulai dari penentuan tujuan sampai pada pengejawantahannya sehingga tujuan itu tercapai. Jadi, di dalamnya ada penentuan tujuan-tujuan, penyusunan rencana kegiatan, peralatan dan perlengkapan, sekelompok orang (aparatur) yang merupakan kesatuan (tidak bekerja sendiri-sendiri atau bekerja sendirian), dan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sehingga tujuan-tujuan yang dikehendaki dapat tercapai.

Dari luasan makna administrasi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa administrasi bukanlah *tata usaha*, tapi *tata usaha* adalah bagian dari *administrasi*. Administrasi adalah “ruh” sebuah organisasi dan inti dari administrasi adalah “manajemen”, yang menggerakkan unsur-unsur administrasi sesuai dengan fungsi masing-masing ke arah tujuan yang dikehendaki organisasi.

Pengelola masjid sebagai pihak yang bertanggung jawab memelihara fisik dan memakmurkan aktivitas-aktivitas masjid sudah semestinya memahami tata administrasi masjid yang baik. Karenanya, seorang administrator masjid perlu memenuhi persyaratan-persyaratan komprehensif seperti kecerdasan, kecakapan manajerial, keterampilan, dan etos kerja yang baik. Disamping ia juga mesti memenuhi persyaratan-persyaratan khusus yang berkaitan dengan keluasan pengetahuan tentang keislaman, wawasan tentang pengelolaan masjid, kualitas keimanan dan ketakwaan, serta tanggung jawab yang tinggi dalam mewujudkan cita-cita Islam, yakni menjadikan nilai-nilai keislaman sebagai *rahmatan lil ‘alamin*.

Dengan sistem administrasi yang tertata dengan baik dan kualifikasi aparatur yang memenuhi persyaratan-persyaratan di atas, maka eksistensi masjid bukan hanya akan berdaya guna tapi juga akan

berhasil guna sebagai pusat ibadat dan pusat pemberdayaan umat, yang pada gilirannya tidak hanya memberi manfaat bagi kalangan internal kaum muslimin tapi juga kepada perubahan dan perkembangan tata kehidupan sosial-budaya manusia.

Kedua, pengembangan sumberdaya pengelola dan jamaah masjid. Sumberdaya pengelola dan jamaah masjid (*human resources*) adalah individu yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan keberadaan masjid. Dengan demikian, pemberdayaan sumberdaya pengelola dan jamaah masjid tidak lain adalah bagaimana menjadikan individu-individu pengelola dan jamaah masjid yang siap, mau dan mampu memberikan sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan keberadaan masjid.

Berdasar uraian di atas, dapat diambil suatu kesimpulan bahwa inti pemberdayaan sumberdaya pengelola dan jamaah masjid terletak pada bagaimana meningkatkan kualitas individu (individu-individu) sehingga memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan untuk memberikan manfaat bagi peningkatan fungsi dan peran keberadaan masjid. Kualitas individu yang tinggi adalah individu yang mampu menciptakan bukan saja nilai komparatif (memberi nilai tambah) dengan menggunakan energi kasar seperti bahan mentah, lahan, air, tenaga otot, dan sebagainya, tapi juga nilai kompetitif dengan menggunakan energi tertinggi seperti *intelligence*, *creativity*, dan *imagination*.

Dengan demikian yang dimaksud dengan pemberdayaan sumberdaya pengelola dan jamaah masjid tidak lain adalah upaya peningkatan kualitas pengelola dan jamaah masjid sehingga memiliki kesiapan, kemauan, dan kemampuan dalam mengelola organisasi dan eksistensi masjid sehingga masjid mampu berperan sebagai pusat ibadat dan pemberdayaan umat secara optimal.

Untuk mampu memenuhi fungsi-fungsi strategis ini, tidak ada jalan lain kecuali pengelola masjid mesti membangun sebuah sistem informasi mandiri yang mampu mengolah fakta-fakta, ragam peristiwa, gagasan, pikiran, ide-ide, hasil penelitian, hasil kreasi, ragam kegiatan dan lain-lain menjadi informasi. Bahkan tidak berhenti sampai disitu, ia harus mampu mengolah informasi menjadi satuan pengetahuan yang kelak pengetahuan ini menjadi sumber kebijakan atau pengambilan keputusan, yang tentunya tidak hanya bermanfaat bagi kalangan

internal pengelola dan jamaah masjid tapi juga bermanfaat bagi masyarakat luas.

Selain itu, manfaat yang ditimbulkan dari adanya sistem informasi mandiri ini, ia akan mampu memberi informasi tentang Islam secara benar kepada masyarakat luas, sehingga *image* buruk tentang Islam dan kaum muslimin yang sering dihembuskan Barat misalnya, dapat diimbangi dan bahkan dipupus dengan ragam *image* positif yang disebarkan melalui jaringan informasi masjid. Juga, sistem informasi mandiri ini akan mampu menyebarkan produk-produk pemikiran, kreasi, dan watak (kepribadian) kaum muslimin yang positif bagi pengembangan peradaban umat manusia di dunia.

Berkaitan dengan ini, para pengelola masjid perlu memperhatikan langkah-langkah membangun sebuah sistem informasi dan persyaratan-persyaratannya, sebagai berikut:

Pertama-tama, sebelum melangkah ke arah itu, pengelola masjid perlu memahami terlebih dahulu apa yang disebut dengan *sistem*, *informasi*, dan *sistem informasi*. *Sistem* adalah serangkaian bagian atau komponen yang saling berhubungan secara teratur dan merupakan satu keseluruhan (*a whole*). Sedangkan *informasi* adalah data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang penting dan mempunyai nilai yang nyata atau yang dapat dirasakan, baik untuk kepentingan sekarang atau kepentingan yang akan datang. Jadi, informasi adalah suatu atau seperangkat data yang sudah diolah. Data ini dapat bersumber dari fakta-fakta, peristiwa, gagasan, pikiran, ide-ide, hasil penelitian, hasil kreasi, kegiatan dan lain-lain, kemudian diolah sehingga menjadi informasi.

Dari pengertian *sistem* dan *informasi* di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa *sistem informasi* tidak lain adalah serangkaian komponen yang saling berhubungan secara teratur dalam mengolah data menjadi informasi sehingga ia mempunyai nilai yang nyata dan dapat dirasakan manfaatnya bagi kehidupan masyarakat.

Dari pengertian ini terkandung makna bahwa dalam *sistem informasi* tidak sebatas adanya kegiatan pengolahan data menjadi informasi yang dilakukan secara sistematis, tapi juga adanya kegiatan penyebaran informasi yang dilakukan secara sistematis pula, sehingga manfaatnya benar-benar dapat dirasakan oleh masyarakat luas.

Selanjutnya mengenai langkah-langkah membangun sistem informasi masjid ada beberapa hal yang perlu diperhatikan: *Pertama*,

bahwa bentuk sistem informasi yang dapat dibangun atau dikembangkan jajaran pengelola masjid dapat dimulai dari membangun elemen-elemen sistem pelayanan informasi sederhana yang dikelola secara teratur dan dengan mudah dapat diakses oleh masyarakat, seperti: menyediakan sarana perpustakaan, menyediakan papan pengumuman yang setiap saat diisi dengan informasi penting yang dibutuhkan jamaah atau masyarakat umum, menyediakan sarana telepon umum, membuat buletin, majalah, atau media lainnya yang disebarkan secara berkala kepada jamaah dan masyarakat umum, membuat *press-release* kepada harian-harian lokal dan nasional tentang berbagai hal yang berkaitan dengan aktivitas lembaga kemasjidan, membuat *E-mail* dan *Web-site* di internet yang diisi dengan beragam informasi yang terkait dengan masjid dan aktivitas-aktivitasnya. Kedua, pengelola masjid juga dapat mengembangkan sistem informasi modern dengan menggunakan pendekatan dan peralatan tertentu yang mampu mengolah data menjadi informasi untuk kemudian disebarkan melalui jaringan-jaringan media modern, antara lain melalui internet. Langkah kedua ini dapat dilakukan dengan memperhatikan dan mempelajari persyaratan-persyaratan sebagai berikut:

1. *Persyaratan administrasi dan organisasional.* Persyaratan ini diperlukan untuk langkah-langkah koordinasi, pemilihan orang, pembagian tugas, penyusunan rencana, pencaangan tujuan, penyediaan fasilitas-fasilitas yang diperlukan, dan lain-lain. Perlu diingat, sebagai sebuah sistem, sistem informasi masjid tidak dapat dikelola sendiri.
2. *Persyaratan yang berorientasi kepada pengguna.* Persyaratan ini dirancang untuk menangani sejumlah kebutuhan pengguna yang bervariasi dan datang dari berbagai lapisan.
3. *Persyaratan untuk operasi internal sistem.* Persyaratan ini diperlukan untuk kepentingan pengarsipan, pemilihan dan penyimpanan dokumentasi, sehingga tidak tumpang tindih, tidak terjadi pemborosan penyimpanan, dan terhindar dari duplikasi.
4. *Persyaratan yang menyangkut reproduksi dan penyajian dokumen-dokumen.* Persyaratan ini berkaitan dengan kapasitas sistem untuk menangani penambahan jumlah dokumen dan untuk mengatur penyebarannya. Persyaratan ini harus mampu mendorong peningkatan kualitas dokumen dan pengurangan secara kritis dokumen-dokumen yang tidak berlaku atau jarang digunakan.

5. *Persyaratan penyebaran dan pelayanan khusus.* Sistem ini harus terus menerus melakukan evaluasi terhadap teknik-teknik penyebaran informasi yang dilakukannya. Terutama yang terkait dengan: penyediaan saluran dan mekanisme penyimpanan dan penyebaran dokumen; pertanggungjawaban, dan; distribusi dokumen yang tepat dan efisien.
6. *Persyaratan evaluasi sistem.* Sistem harus dievaluasi kembali secara periodik dan terus disesuaikan untuk memenuhi tuntutan-tuntutan keadaan yang terus berubah.
7. *Persyaratan pendidikan dan pelatihan.* Persyaratan ini amat diperlukan untuk mewujudkan sistem informasi yang sehat. Sebab, sistem apapun selalu menuntut tersedianya manusia yang cukup dan terlatih untuk menjalankan seluruh lini (elemen) sistem informasi.
8. *Persyaratan riset dan pengembangan.* Sistem harus dirancang untuk terus berkembang dan maju. Karenanya, dibutuhkan suatu program riset dan pengembangan yang terkoordinasi dalam sistem tersebut sebagai suatu keseluruhan beragam sub-sistemnya. Jadi, dalam sistem informasi dibutuhkan aparat khusus yang melacak dan menggali informasi serta melakukan pengembangan terhadap model sistem yang dijalankan.

Inilah barangkali kunci-kunci dasar pengelolaan masjid secara profesional yang nampaknya perlu segera mendapat perhatian serius dari segenap jajaran pengelola dan aktivis masjid. Mengingat, bila kita lihat realitas pengelolaan masjid di masyarakat pada umumnya belum dapat menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan sebagaimana terungkap di atas. Hal ini dapat dilihat dari beberapa ciri kondisi masjid di lingkungan masyarakat kita yang pada umumnya:

- a. Belum memiliki sistem perencanaan dan program-program yang inovatif, praktis dan strategis, yang diangkat dari potensi, problematika dan kebutuhan-kebutuhan masyarakat;
- b. Pimpinan masjid belum mampu berperan sebagai pemimpin sosial keagamaan (*socio-religious leader*). Penyebab utamanya, karena para pimpinan masjid masih sangat terbatas kemampuan dan keterampilannya, sehingga ia belum dapat memfungsikan masjid pada peran-peran yang lebih besar dan strategis, seperti: peningkatan ilmu pengetahuan, peningkatan kesejahteraan sosial, pengembangan ekonomi dan pemeliharaan lingkungan hidup. Dengan kondisi ini, menjadi sangat wajar bila keberadaan masjid di

lingkungan masyarakat pada umumnya belum banyak terkait dengan kemajuan jamaah kaum muslimin, dan;

- c. Belum terjadi koordinasi yang baik di antara masjid-masjid, masih terdapat semacam perbedaan kepentingan, sekalipun pada umumnya fenomena ini terjadi pada hal-hal yang bersifat teknis dan berlangsung secara laten (Lembaga Pembinaan Imaratul Masjid, 1989: 9).

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Qaradhawi, Yusuf (2000) *Tuntunan Membangun Masjid*. Gema Insani, Jakarta.
- Gazalba, Sidi (1976) *Masyarakat Islam: Pengantar Sosiologi dan Sosiografi*. Bulan Bintang, Jakarta.
- Gazalba, Sidi (1994) *Mesjid Pusat Ibadat dan Kebudayaan Islam*. Pustaka Al-Husna, Jakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri (1996) *Manajemen Masjid: Suatu Pendekatan Teoritis dan Organisatoris*. PT, Dana Bhakti Prima Yasa, Yogyakarta.
- Harahap, Sofyan Syafri (2000) *Pedoman Manajemen Masjid: Untuk Meningkatkan Kesejahteraan Umat*. PT.Pustaka Quantum Prima, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (1996) *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2003) *Pemberdayaan Masjid di Masa Depan..* PT. Bina Rena Pariwara, Jakarta.
- Laporan Utama (1993) *Masjid Antara Fungsi dan Misi*. Seri Bacaan Islami "Sabili" No. 10/V 6-19 Januari 1993, Jakarta.
- Lembaga Pembinaan Imaratul Masjid (1989) *Proyek Pembangunan Masyarakat Melalui Kegiatan Memakmurkan Masjid*. Jakarta.
- Moh. E. Ayub, dkk. (1996) *Manajemen Masjid: Petunjuk Praktis bagi Para Pengurus*. Gema Insani Press, Jakarta.
- Ndraha, Talijiduhu (1999) *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Riduwan (2007) *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephen P. (1991) *Organizational Behavior, Concepts, Controversies, and Application*, Kogan Page, London.
- Sanusi, Shalahuddin (2003) *Model Pemberdayaan DKM*. Dalam Buletin KOMPAK: Media Pemberdayaan Masjid, Edisi 2/Januari 20003, Bandung.
- Shaleh, Abd. Rosyad (1977). *Manajemen Dakwah Islam*. Bulan Bintang, Jakarta.
- Siagian, Sondang P. (1997) *Filsafat Administrasi*. PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Yani, H. Ahmad (tt.). *Panduan Memakmurkan Masjid: Kajian Praktis bagi Aktivis Masjid*. Dea Press, Jakarta.